



# UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

## TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

EL CURSO DE FORMACIÓN PARA LA ATENCIÓN A  
PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES  
SOCIALES: UNA OPORTUNIDAD PARA ENCONTRAR  
EMPLEO

Autor/es

ÁNGEL EGUILUZ RUIZ

Director/es

VICENTE LÁZARO RUIZ

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Departamento

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Curso académico

2016-17



***EL CURSO DE FORMACIÓN PARA LA ATENCIÓN A PERSONAS  
DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES: UNA OPORTUNIDAD PARA  
ENCONTRAR EMPLEO***, de ÁNGEL EGUILUZ RUIZ

(publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

**EL CURSO DE FORMACION PARA LA  
ATENCION A PERSONAS  
DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES  
SOCIALES: UNA OPORTUNIDAD PARA  
ENCONTRAR EMPLEO**

20/06/2017

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
HUMANOS**

**Autor: Ángel Eguiluz Ruiz**

**Tutor: Vicente lázaro**

**Curso: 2016/2017**

## RESUMEN

En este trabajo se presenta un estudio sobre la formación del personal sociosanitario en la atención a personas dependientes en instituciones sociales. Los objetivos principales se centran en describir el marco teórico y los beneficios de la formación en la atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales como herramienta de inclusión en el mercado laboral. Para ello, se realiza un trabajo empírico basado en cuestionarios, entrevistas y memorias con los trabajadores, alumnos y exalumnos del centro Interalia Formación de Logroño. Se concluye, por un lado, que los trabajadores deben poseer formación si quieren garantizar la continuidad en el puesto de trabajo, y por otro, que las personas que obtienen el certificado de profesionalidad en atención socio sanitaria a personas dependientes mejoran notablemente su inclusión en el mercado laboral.

Palabras clave: formación, atención socio sanitaria, certificado de profesionalidad, personas dependientes.

## ABSTRACT

Along this project a study about public health staff on attention about dependent people on social institutions is presented. The main objectives are based on describing the theoretical frame and the profits from the training on public health attention to dependent people on social institutions as a tool for inclusion in the job market. In order to do that, an empiric work is done based on questionnaires, interviews and reports from the workers, pupils, and graduates in Interalia Formación from Logroño. It is concluded, on one side, that workers should have training if they want to guarantee the continuity on the job position, and on the other side, people who get a professional certificate on public health attention to dependent people improve significantly their job market inclusion.

Key words: training, public health attention, public health attention, dependent people

## INDICE:

|   |    |
|---|----|
| RESUMEN.....  | 2  |
| 1. INTRODUCCIÓN .....   | 5  |
| 1.1 Estructuración del tema.....  | 5  |
| 1.2 Justificación.....  | 6  |
| 1.3 Objetivos .....   | 7  |
| 2. PARTE TEÓRICA.....   | 8  |
| 2.1. La formación .....   | 8  |
| 2.1.1 El Concepto de formación.....   | 8  |
| 2.1.2 Las etapas de la formación.....   | 10 |
| 2.1.3 Ley que regula la formación para el empleo .....  | 14 |
| 2.2. Diversos tipos de formación.....   | 16 |
| 2.2.1 Tipos de formación.....   | 16 |
| 2.2.2 Tipo de formación asociada al personal sociosanitario a personas dependientes en instituciones sociales ..... | 18 |
| 2.3 Formación en cursos específicos para trabajos concretos .....   | 18 |
| 2.4 La formación en el personal de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales .....  | 20 |
| 2.4.1 Concepto del certificado de profesionalidad .....   | 20 |
| 2.4.2 Modalidades del curso para obtener el certificado .....   | 20 |
| 2.4.3 Objetivos del curso para obtener el certificado .....   | 21 |
| 2.4.4 Contenidos del curso para obtener el certificado .....  | 21 |
| 2.4.5 Funciones Principales y Específicas del certificado.....  | 22 |
| 3 TRABAJO EMPÍRICO.....   | 23 |
| 3.1 Introducción .....  | 24 |
| 3.2 Metodología .....   | 26 |
| 3.2.1 Sujetos y características de los sujetos .....  | 27 |
| 3.2.2 Materiales .....  | 27 |
| 3.2.3 Procedimiento.....  | 29 |
| 3.3 Resultados obtenidos.....   | 30 |
| 3.3.1 Datos de las entrevistas .....  | 30 |
| 3.3.2 Datos de las encuestas .....  | 34 |
| 3.3.3 Datos obtenidos de la entrevista telefónica con cada exalumno desde 2013 a 2015 .....                         | 38 |

|   |    |
|---|----|
| 4. CONCLUSIONES .....   | 39 |
| 5. BIBLIOGRAFÍA.....  | 42 |
| 6. ANEXOS.....  | 45 |
| CUESTONARIO 1: Cuestionario para la entrevista dirigida al personal de direccion de formadores en "Interalia Formacion" ..... | 45 |
| CUESTIONARIO 2: Cuestionario para la entrevista a formadores que imparten el curso para la obtención del certificado .....    | 48 |
| CUESTIONARIO 3: Cuestionario para las encuestas .....   | 51 |

## 1. INTRODUCCIÓN

La formación laboral ha ido evolucionando durante los últimos años. Con el paso del tiempo se ha visto que la mejora en la formación ha dado lugar al aumento productivo de las empresas. Esta formación ayuda al individuo a mejorar sus capacidades y habilidades a la hora de realizar su actividad en el puesto de trabajo.

Becker ya trató esto como una inversión en capital humano en su libro “Capital Human” en el año 1964, en el que distinguía dos tipos de formación: la que realiza el individuo para sí mismo y la que se realiza dentro de la empresa, que es la que se abordará en este trabajo. Además, se va a profundizar en la formación relativa a la atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

A continuación, y dentro de este apartado, se realiza la estructuración del trabajo, la justificación del tema elegido y el planteamiento de los objetivos.

### 1.1 Estructuración del tema

Se comienza exponiendo los diferentes aspectos que conlleva la formación, para continuar con la realización de un estudio sobre la formación del personal socio sanitario en la atención a personas dependientes en instituciones sociales.

Del centro de formación “Interalia formación” se ha obtenido toda la información necesaria para poder llevar a cabo la investigación. Para la extracción de la información y el posterior análisis del personal de atención socio sanitario a personas dependientes en instituciones sociales se realizaron entrevistas en profundidad a la dirección del centro, así como a los docentes que imparten esta formación y se implementaron cuestionarios a los alumnos que se estaban formando en el centro. Además se llevaron a cabo entrevistas telefónicas con exalumnos que finalizaron su formación en la atención sociosanitaria a

personas dependientes en instituciones sociales durante los cursos 2013, 2014 y 2015.

Para fundamentar el estudio, se aborda el desarrollo del marco teórico, donde se delimita el concepto de formación, las principales fases de ésta, los beneficios de una buena gestión de formación y la ley que regula la formación profesional, para más tarde analizar teóricamente la formación del personal de atención socio sanitario a personas dependientes en instituciones, en la que se ahonda en el concepto, modalidades, objetivos y en las principales funciones generales y específicas, para poder así abordar la investigación. Ésta se realiza a partir de las informaciones aportadas por los entrevistados (profesores, formadores y alumnos).

Por último, en la discusión se comentan los hallazgos obtenidos y se exponen las ideas personales sobre los mismos, teniendo en cuenta la información obtenida.

## 1.2 Justificación

La elección del tema objeto de estudio se ve influenciada por la realización de las prácticas del grado en una agencia de colocación, que tiene a su vez, un centro de formación profesional. En este centro se imparte formación para el empleo en varias disciplinas, pero la más demandada y con mayor porcentaje de incorporación laboral, es la que conduce a la obtención del certificado de atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

En la actualidad, se han realizado múltiples estudios que certifican que la población española ha envejecido, a lo que hay que añadir el aumento notable de la esperanza de vida, que ha conllevado un aumento de la demanda en el sector de atención sociosanitaria.

Este crecimiento de la demanda ha hecho que este estudio se centre en el certificado profesional de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. Para ello, se realizan cuestionarios y entrevistas a los



formadores y a los formados, se analizan los resultados y se elaboran las conclusiones que emanan de los mismos.

### 1.3 Objetivos

Con este trabajo, basado en el estudio de la formación del personal socio sanitario en la atención a personas dependientes en instituciones sociales, se pretenden conseguir los objetivos siguientes:

Objetivos generales:

1. Describir el marco teórico de la formación laboral.
2. Estudiar el beneficio de la formación en este sector como herramienta de inclusión al mercado laboral.

A partir de los objetivos generales, se persiguen los siguientes objetivos específicos:

1. Describir el marco teórico de la formación laboral.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir el concepto de formación.
  - Describir las distintas fases que lleva la formación dentro de una organización.
  - Conocer los beneficios que aporta la formación.
  - Repasar la normativa que regula la formación.
2. Estudiar el beneficio de la formación en este sector como herramienta de inclusión al mercado laboral

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir y describir el concepto, las funciones y los objetivos principales de este tipo de formación.
- Conocer la demanda de esta formación y el auge la misma.
- Ver el efecto que tiene la formación en el mercado laboral.

## 2. PARTE TEÓRICA

En este apartado se aborda, en primer lugar el concepto de formación, para continuar describiendo los distintos tipos de formación existentes. En la tercera parte, se profundiza en los cursos específicos necesarios para realizar trabajos concretos. Y por último, en la cuarta parte se ahonda en la formación del personal sociosanitario en la atención a personas dependientes en instituciones sociales, objeto del estudio realizado.

### 2.1. La formación

En este bloque se analiza en profundidad qué se entiende por formación. Se comienza con el concepto de formación, se describen las distintas etapas por las que pasa y por último, se esgrime la normativa que se regula la formación.

#### 2.1.1 El Concepto de formación

En una primera aproximación, se define la formación como un conjunto de actividades destinadas al desarrollo de los trabajadores con el fin de mejorar sus habilidades y destrezas a nivel personal y laboral.

A lo largo de los años el concepto de formación ha sido prácticamente el mismo pero con ciertos matices. Así podemos ver como García y Andrés (2008: 7.) hablan de diversos autores que aportan definiciones sobre el tema, como Solé y Mirabet (1997), que definen la formación como “una metodología sistemática y planificada destinada a mejorar las competencias técnicas y profesionales de las personas en el trabajo, a enriquecer sus conocimientos, a desarrollar sus aptitudes y a la mejora de sus capacidades”.

Pineda (1995:7) define la formación en un “*proceso que pretende eliminar las diferencias existentes entre lo que un empleado puede ofrecer a partir de sus*

*experiencias, habilidades y actitudes y aquello que le es exigido en el puesto de trabajo que ocupa”,*

Por ultimo Aragón y Sanz (1999:7) definen la formación como un conjunto de *“actividades que tienen como objetivo la adquisición de nuevas capacitaciones profesionales o el desarrollo de las ya existentes, siempre relacionadas con las tareas actuales del empleado o con posibles futuras tareas”*.

Y así, se podrían citar numerosos autores que defienden la formación como un proceso de adquisición de conocimientos para mejorar la cualificación de los empleados y el rendimiento de la empresa.

La mayor parte de los autores coinciden en que la formación es una mejora de capacidades, conocimientos, actitudes y competencias, con el objetivo de mejorar el trabajo, individual y colectivo, de los trabajadores dentro de las organizaciones.

Al hablar de formación, se puede decir que no es un término nuevo para la sociedad laboral, sino que desde años atrás la formación en los trabajadores ya se consideraba como un punto importante.

Falgueras (2008: 22) en su artículo *La teoría del capital humano: orígenes y evolución* hace referencia a una cita de Adam Smith, que constata que: *“el trabajo que la persona educada aprende a realizar, es de esperar, será pagado por encima del salario común de los trabajadores no educados”*, y señala a este autor como uno de los primeros del siglo XVIII en reflexionar sobre las ganancias que genera un trabajador formado frente a uno no formado.

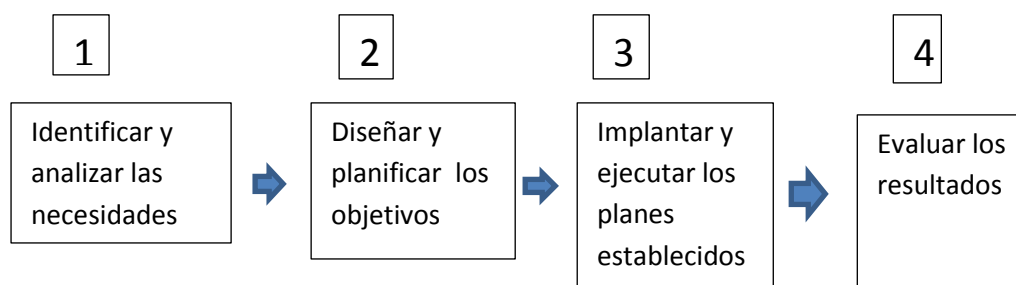
Es por esto por lo que las empresas llevan a cabo la formación desde un punto de vista estratégico, ya que consideran la formación como una inversión que les va a proporcionar en un futuro una ventaja competitiva respecto a la competencia. Para ello las empresas analizan en que momento hay que invertir en formación y cuáles son los trabajadores que lo necesitan. Además la formación es fundamental para el mundo empresarial actual, debido al continuo cambio al que estamos sometidos. Hoy en día las empresas necesitan vender en todos los mercados posibles y para ello necesitan que sus empleados dispongan

de los conocimientos específicos para adaptarse a estos mercados. Esto se consigue a través de la formación.

### 2.1.2 Las etapas de la formación

La mejor manera de llevar a cabo la formación es seguir sus distintas etapas. En primer lugar, se identifican y analizan las necesidades surgidas en la empresa. En segundo lugar, se diseñan y planifican los objetivos que se quieren conseguir con la formación. En tercer lugar, se implantan y ejecutan los planes previamente establecidos para llevar a cabo esa formación. Y por último, en una cuarta etapa, se evaluarán los resultados obtenidos y se concluirá con un análisis de la formación que permita valorar si los planes propuestos inicialmente coinciden con los resultados obtenidos.

GRAFICO 1: Etapas de la Formación



FUENTE: Elaboración propia

#### 1. Primera etapa: Identificar y analizar las necesidades

En esta primera fase, de identificación y análisis de las necesidades, se desarrolla el plan de formación. Para ello, se han de identificar los problemas o las mejoras necesarias para la organización.

Si se observa que las causas de los problemas de la organización son consecuencia de habilidades, destrezas o conocimientos de los individuos,

pueden ser debidas a: problemas de desempeño de trabajo, aparición de nuevas tecnologías y nuevos cambios legales o nuevas normas.

Por lo tanto para esta primera fase hay que:

- Identificar las necesidades y objetivos a corto, medio y largo plazo.
- Analizar los puestos de trabajo de la empresa definiendo el perfil de cada uno de los puestos de trabajo en la empresa.
- Conocer cuáles son los conocimientos, habilidades, y destrezas adecuados para desarrollo de las tareas en el puesto de trabajo que se va desempeñar.
- Saber la evolución del empleado para conocer las carencias que tiene a la hora de desempeñar su trabajo y poder establecer una solución con una formación adecuada al trabajador. Este punto es importante.
- Realizar comparaciones de los conocimientos, habilidades y destrezas que tiene una persona que desempeña un puesto de trabajo con aquellas que se han detectado como necesarias.
- Definir los puntos o áreas de mejora resultantes de los puntos anteriores.
- Identificar y detectar las necesidades de departamentos y áreas que tengan características similares.

## 2. Segunda etapa: Diseño y Planificación de la Formación

Para que la formación sea efectiva, se debe llevar a cabo un correcto diseño y planificación de ésta. Por diseño, se entiende la fijación de unos objetivos que se puedan cumplir satisfactoriamente, y por planificación, el conjunto de acciones encaminadas a la consecución de la formación.

Según Salinero-Fernández (1999: 181) *“El diseño de planes de formación en las empresas actuales se configura como una de las alternativas estratégicas que posee la organización para desarrollarse, crecer y ser más competitiva en los mercados”*.

En esta fase hay que establecer cuáles son las necesidades, para poder así definir los objetivos a perseguir a través de la formación. Lo más importante es saber establecer de una manera concreta cuáles son las necesidades que precisa la organización, puesto que van a ser la base del éxito del plan de formación.

Cuando una organización elabora el plan de formación, tiene que tener en cuenta una serie de pautas que el plan conlleva y que necesariamente va a tener que seguir. Algunas de estas pautas son:

- Reconocer los recursos de los que la organización dispone, ya que estos son los que van a poner los límites al plan de formación
- Identificar las áreas de la organización que mayor necesidad de formación tienen
- Marcar los objetivos que se pretenden alcanzar en la organización y sus respectivas acciones formativas
- Seleccionar el método de formación adecuado
- Ajustar las fechas y los horarios, para que los trabajadores que van a llevar a cabo la formación puedan realizarla.
- Decidir si la formación va a ser externa (se llevara a cabo por personal externo a la organización) o interna (será el propio personal de la organización quien lleve a cabo la formación).

### 3. Tercera etapa: Implantar y Ejecutar los planes establecidos

Una vez que se llega a este punto, la organización ejecutará el plan que previamente ha establecido. Para ello, debe seguir las pautas que se han descrito en el punto anterior, además de implantar un sistema de control que garantice la ejecución de manera idónea.

Un sistema de control adecuado garantiza a la organización que la inversión en formación sea satisfactoria. El formador tendrá una relación estrecha con el empresario, así podrá conocer los objetivos que se persiguen y los trabajadores que van a ser formados, para garantizar que el plan se ejecuta de acuerdo a lo establecido.

#### 4. Cuarta etapa: Evaluar los resultados

Esta etapa es muy importante, puesto que con ella se puede ver si la formación se ha realizado con éxito, de manera eficaz y eficiente.

Para ello es necesario que las organizaciones cuenten con distintas formas e instrumentos de analizar el impacto de la formación en los trabajadores:

1. Evaluación de contenido
2. Evaluación práctica

Con la evaluación de contenido se analiza el grado de conocimientos que han adquirido los participantes con la formación. Esta evaluación se puede realizar pidiendo a los trabajadores que elaboren una memoria o cuestionarios (tanto de preguntas abiertas como de preguntas cerradas). Mientras que con la evaluación práctica se pone al trabajador en situación real para comprobar los conocimientos y habilidades que ha adquirido.

No hay que olvidar que también se debe realizar una evaluación del grado de satisfacción de los trabajadores, ya que ello nos va a portar muchos datos significativos para las futuras acciones formativas.

Tras describir las distintas fases que puede tener la formación, se detallarán los beneficios que genera. Así, con la formación el trabajador consigue crecer a nivel personal y profesional, puesto que va a adquirir nuevos conocimientos y habilidades que además de aplicarlos en la organización, también podrá usarlos fuera de ella. Esta formación puede proporcionarle un ascenso en el futuro, ya que gracias a ella puede destacar y posicionarse en nivel superior a sus compañeros.

Cuando la organización selecciona a un trabajador para un proceso de formación, hace que este se sienta más valorado consiguiendo así aumentar su autoestima. Una vez seleccionado y con una autoestima elevada, el trabajador es más propenso a aportar ideas nuevas, favoreciendo el mejor funcionamiento de la organización. Los trabajadores formados hacen que la empresa pueda incrementar sus ventas de una manera eficiente, debido a que estos aprenden nuevas técnicas y métodos de trabajo. Además estos cursos de formación

favorecen las relaciones interpersonales de los trabajadores, haciendo posible un mejor clima laboral.

Actualmente vivimos en un mundo globalizado donde se producen continuos cambios, esto hace que las empresas que no son capaces de adaptarse a estos cambios no consigan prosperar todo lo que deberían e incluso no llegan a hacerse huecos en determinados mercados. Con esto, se advierte que la formación se puede convertir en beneficio estratégico ligado al beneficio económico, ya que gracias a él, como se ha señalado anteriormente, la empresa va a poder competir en mercados distintos y conseguir incrementar beneficios.

### **2.1.3 Ley que regula la formación para el empleo**

Gracias a la normativa que regula la formación para el empleo, las empresas que ofrecen formación a sus trabajadores pueden verse beneficiadas. Esto hace que aquellos cursos de formación que estén ligados a la actividad empresarial de la empresa reciban bonificación en las cuotas a la seguridad social.

Asimismo, a través de los trabajadores que asistan a cursos de formación y obtengan la titulación oficial, la empresa se bonifica también de los costes que tenga que soportar por estos trabajadores durante el tiempo que dure el curso.

En el pasado año 2015, se publicó el Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, en el cual se hizo una reforma del actual Sistema de Formación Profesional, que acabó con la promulgación, el 9 de septiembre, de la Ley 30/2015 de formación para el empleo.

Tal y como se cita en la ley, el objeto de la misma es “ regular, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación , la calidad y la gobernanza del sistema, conforme a los fines y principio señalados en los artículos 2 y 3.”



En el artículo 2 de la Ley, se encuentran los fines que se persiguen con la misma:

- a. “Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.”
- b. “Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas”.
- c. “Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuadas”.
- d. “Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral”.
- e. “Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación”.
- f. “Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas”.

Publicada la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. El 11 de septiembre entran en vigor de algunas modificaciones que afectan a la formación en las empresas

Además se ha publicado en el BOE, número 217, del jueves 10 de septiembre de 2015, la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El Sistema de Formación Profesional para el empleo persigue los siguientes objetivos:

- Favorecer la creación de empleo estable y de calidad.
- Contribuir a la competitividad empresarial.
- Garantizar el derecho a la formación laboral, especialmente de los más vulnerables.
- Ofrecer garantía de empleabilidad y promoción profesional a los trabajadores.
- Consolidar en el sistema productivo una cultura de formación y del aprendizaje permanente.

## 2.2. Diversos tipos de formación

En este apartado, se describen en primer lugar los distintos tipos de formación existentes, que son la formación profesional reglada, la formación profesional no reglada, la formación profesional ocupacional, la formación profesional en prácticas y la formación profesional continua.

En segundo lugar, se detalla la concreción del tipo de formación asociada al personal sociosanitario en la atención a personas dependientes en instituciones sociales.

### 2.2.1 Tipos de formación

Para explicar los tipos de formación existentes, que se han considerado más relevantes, se utiliza clasificación que establece Alonso (2000) en su artículo que lleva por título *Tipos de formación profesional: percepción de la utilidad* para la Revista Europea Formación Profesional nº19 y el artículo denominado *Descubre los distintos tipos de formación profesional que existen actualmente* extraído del blog de empleo jobandtalent (<http://blog.jobandtalent.com/distintos-tipos-de-formacion/>).

Los tipos de formación que se detallan son: la formación profesional reglada, la formación profesional no reglada, la formación profesional ocupacional, la formación profesional en prácticas y la formación profesional continua.

- ✓ Formación profesional reglada: es aquella formación que se rige por el sistema educativo nacional y por el propio de cada comunidad autónoma, con el objetivo de que los alumnos (normalmente sin experiencia laboral previa) aprendan los conocimientos y habilidades necesarias que les permitan desarrollar satisfactoriamente la actividad laboral. Esta formación conlleva la obtención de un título oficial acreditativo.
- ✓ Formación profesional no reglada: al contrario que la reglada, este tipo de formación no está regulada por la comunidad autónoma ni por sistema educativo nacional, y el título que se obtiene no es oficial (será un diploma o un certificado del centro que imparta la formación).
- ✓ Formación profesional ocupacional: son programas de formación teórico-práctica, dirigidos a personas en activo y en situación de desempleo, con el fin de mejorar su cualificación profesional y aumentar sus posibilidades de inserción laboral. Esta formación profesional se imparte en todas las comunidades autónomas a través de los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO).
- ✓ Formación profesional en prácticas: es aquella formación que se adquiere mediante la realización de prácticas en las empresas, después de haber realizado un curso de formación profesional ocupacional.
- ✓ Formación profesional continua: son todas las acciones formativas que llevan a cabo las empresas para mejorar las competencias de sus trabajadores y sus cualificaciones profesionales. Esta formación permite que los trabajadores mejoren sus conocimientos, incrementando a su vez la competitividad de la empresa.

### **2.2.2 Tipo de formación asociada al personal sociosanitario a personas dependientes en instituciones sociales**

En este apartado se destaca la relación existente entre el certificado de profesionalidad de Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, objeto de este estudio, y el tipo de formación necesaria para la obtención del mismo.

La obtención del certificado, requiere llevar a cabo una formación profesional ocupacional, puesto que este tipo de formación está destinada a personas desempleadas y en activo, que necesitan mejorar su cualificación profesional y poder así, aumentar sus posibilidades de inserción laboral o promocionar internamente.

Esta formación permitirá a los alumnos adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que en muchos casos serán la puerta de entrada al mercado laboral, ya que en este caso concreto de formación del personal sociosanitario es imprescindible la obtención de este certificado para ejercer como profesional, como se detallará más adelante en la parte empírica mediante datos y casos prácticos.

### **2.3 Formación en cursos específicos para trabajos concretos**

En este apartado se pone de manifiesto la importancia que tiene actualmente la formación en el desempeño de determinados puestos de trabajo. Es decir, que hay puestos de trabajo que no podrán ser ejercidos sin un certificado profesional que acredite la formación específica.

A continuación se exponen algunos ejemplos de la pluralidad de certificados profesionales existentes, que abarcan varias ramas profesionales.

#### **➤ Formación específica al personal de seguridad privada**

Todas aquellas personas que quieran ejercer puestos de trabajo de transporte de seguridad tendrán que haber superado el curso de formación teórica, regulado en

el BOE n°296, Ministerio del Interior, Resolución de 12 de Noviembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se determinan los programas de formación del personal de seguridad privada; y por la Orden INT/318/2011, de 1 de febrero de 2011, sobre personal de seguridad privada.

- Formación específica para aquellas personas que por su actividad laboral tengan contacto directo con alimentos

Las personas que en su trabajo manipulen alimentos, deben estar en posesión del certificado o diploma que acredite que han recibido la formación adecuado para su manipulación. Este certificado está regulado en el Real Decreto 109/2010, de 5 de Febrero.

- Formación sobre prevención de riesgos laborales para trabajar en la construcción  
Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de Noviembre, todas las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores “una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo” (artículo 19).

- Certificado de Profesionalidad SANT0108 Transporte Sanitario

Todas las personas que deseen trabajar como conductor de ambulancias necesitarán estar en posesión de este certificado de profesionalidad. Certificado expedido por el SEPE, y que equivale a un ciclo formativo de grado medio.

- Certificado de profesionalidad del personal de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales

Todas las personas que en la actualidad estén trabajando o que quieran trabajar en ello, deberán obtener obligatoriamente este certificado a partir del 31 de diciembre de 2017.

Como consecuencia del auge que ha tenido el sector sociosanitario en los últimos años, se ha centrado el objeto de estudio de este trabajo en este certificado de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

A continuación se explica en detalle en qué consiste este certificado, como se obtiene, los requisitos necesarios para cursarlo, la metodología utilizada, etc.

## **2.4 La formación en el personal de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales**

En este bloque se analiza en profundidad la formación del personal de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

Como se ha hecho anteriormente, en primer término se delimita el concepto, en segundo, se explican las distintas modalidades y los objetivos que se pretenden lograr con esta formación, y por último, se detallan las funciones principales y específicas de este certificado.

### **2.4.1 Concepto del certificado de profesionalidad**

El Certificado de profesionalidad permite la obtención de un título para atender a personas dependientes en el ámbito sociosanitario en la institución donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

### **2.4.2 Modalidades del curso para obtener el certificado**

Existen dos modalidades: presencial, en la que el alumno asiste a clases impartidas por persona/s física/s, y online, en la que el alumno recibe las clases vía internet.

La duración del curso es de 450 horas, de las cuales 370 corresponden a una formación de carácter teórico-práctico, y el resto, a prácticas profesionales no laborales.

### 2.4.3 Objetivos del curso para obtener el certificado

Los objetivos que se pretenden lograr a la conclusión de este certificado son los siguientes:

- Que el profesional sea capaz de lograr intervenciones de atención física con el usuario dependiente
- Que el profesional sea capaz de realizar intervenciones psicosociales con el usuario dependiente
- Que el profesional sea capaz de desarrollar y apoyar intervenciones de atención global de las personas dependientes y su entorno dentro del ámbito institucional
- Que el profesional sea capaz de cubrir las demandas generadas por usuarios familiares y equipos profesionales con los que trabaja dentro de la institución

### 2.4.4 Contenidos del curso para obtener el certificado

Los contenidos del curso para obtener el certificado de profesionalidad se organizan en torno a 4 unidades de competencia, asociadas cada una de ellas a un módulo formativo ( MF), que a su vez tienen una o más de una unidad formativa ( UFO).

Los módulos formativos son:

MF1016-2: APOYO EN LA ORGANIZACIÓN DE INTERVENCIONES EN EL AMBITO INSTITUCIONAL

MF1017-2; INTERVENCION EN LA ATENCION HIGIENICO ALIMENTARIA EN INSTITUCIONES

MF1018-2 INTERVENCION EN LA ATENCION SANITARIA EN INSTITUCIONES

#### **2.4.5 Funciones Principales y Específicas del certificado**

En este apartado se detallan las funciones principales y específicas que se persiguen con la formación para la obtención de este certificado.

##### **2.4.5.1 Funciones Principales**

Las funciones principales se resumen en:

1. Mantener la autonomía del usuario.
2. Ralentizar el deterioro de las funciones cognitivas y físicas.
3. Lograr un estado de bienestar ( psicológico , físico y social).

##### **2.4.5.2 Funciones Específicas**

Las funciones específicas exigidas al profesional de este campo son las siguientes:

Recibir y acoger a los nuevos residentes y su familia al ingreso en el centro

1. Definir programar y planificar las intervenciones dirigidas a cubrir las actividades de la vida diaria
2. Mantener las condiciones higiénico sanitaria que el usuario precise
3. Colaborar con la organización y condiciones higiénico sanitarias de la habitación enseres e institución
4. Proporcionar y administrar alimentos y medicación en aquellos casos que así lo requieran siguiendo las pautas proporcionadas por el equipo interdisciplinar
5. Efectuar actuaciones de acompañamiento de vigilancia y apoyo de cada usuario de la institución.



6. Prevenir accidentes siguiendo los protocolos adecuados a cada situación
7. Facilitar la participación de los usuarios en las actividades programadas en el centro
8. Resolver conflictos generados dentro de la institución
9. Favorecer y estimular la comunicación entre usuario

Una vez explicado qué es y en qué consiste este certificado de profesionalidad, se pone de manifiesto la importancia que ha cobrado, debido al auge del sector sociosanitario en los últimos años y al aumento de la demanda de este certificado. Para ello en el siguiente bloque se analiza en profundidad este certificado.

### **3 TRABAJO EMPÍRICO**

De acuerdo con la parte teórica, en la que se ha destacado la importancia de la formación y de las repercusiones que ésta puede tener a la hora de encontrar trabajo, se lleva a cabo la parte empírica. Se va a contextualizar en el centro de formación Interalia Integra. Se pretende que toda la información obtenida refleje fielmente la realidad, por eso se acude al centro, y personalmente se ha entrevistado a la dirección, a los formadores, a exalumnos y a alumnos que actualmente están realizando el certificado de profesionalidad de atención a personas dependientes en instituciones sociales, para posteriormente extraer y analizar los resultados.

Este bloque, correspondiente al trabajo empírico, se ha dividido en introducción; metodología, que a su vez consta de tres apartados: sujetos y características del sujeto, materiales empleados (cuestionarios y entrevistas), y el procedimiento llevado a cabo; resultados obtenidos y conclusiones.

### 3.1 Introducción

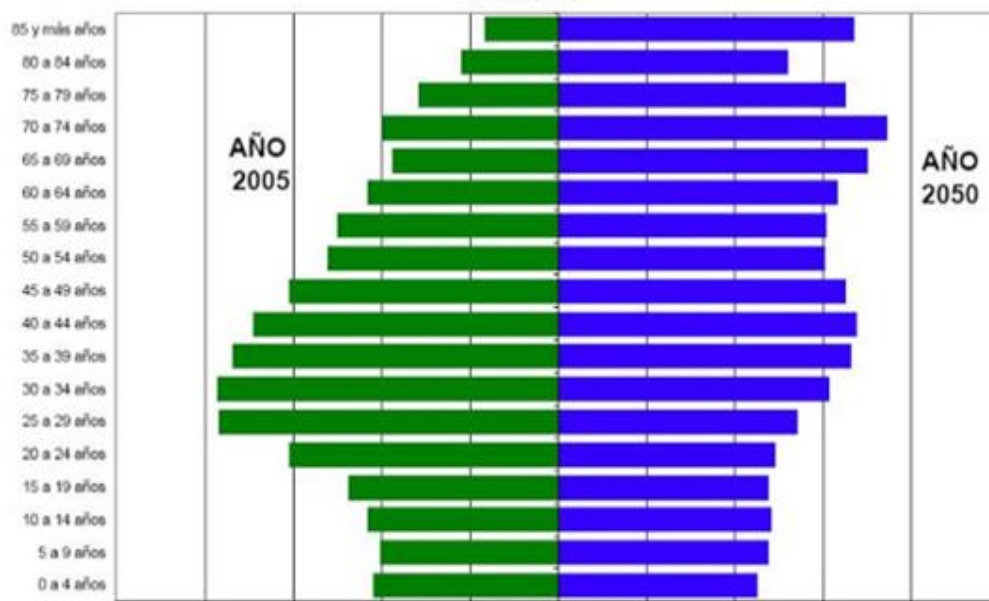
El motivo de seleccionar esta temática, la formación en el sector sociosanitario, se debe a la afluencia de personas que demandan el certificado de profesionalidad de Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales en la actualidad. Además, cuando se decide investigar el área sociosanitaria, se ratifica que el auge de este certificado está relacionado con la implantación de la “Ley de promoción de la autonomía personal y atención de las personas en situación de dependencia”, la comúnmente llamada “Ley de Dependencia”. Dicha ley se aprobó el 14 de diciembre de 2006, y su puesta en marcha obligó a todos los profesionales que estaban trabajando en el sector a formarse, por lo que tuvo una demanda masiva.

Investigando las distintas salidas profesionales relacionadas con la formación, se detecta el auge que ha tenido el certificado de profesionalidad de atención a personas dependientes en instituciones sociales dentro de la población que quiere acceder al mercado laboral o mejorar su situación profesional, dado que para encontrar este trabajo es imprescindible estar en posesión de este certificado (se citan los resultados de mi análisis al respecto).

La citada ley de dependencia incluye una serie de prestaciones y servicios a los que se puede acceder una vez realizada la valoración necesaria para obtenerlos. Esto, ha supuesto un pequeño alivio para las personas con familiares dependientes, no se puede olvidar que el término “dependiente”, no acoge únicamente al colectivo de personas de edad avanzada, sino que incluye también a personas con discapacidad física y o intelectual.

El aumento de la esperanza de vida en Europa es elevado, es el continente más envejecido puesto que posee el mayor porcentaje de personas mayores de 65 años y el menor índice de natalidad. Según los datos revelados por el Instituto Nacional de Estadística correspondientes al 2014 “la expectativa vital de una mujer en España es 85.7 años, mientras que en caso de los hombres alcanza los

Comparación de Pirámides de población



Fuente: Juan Carlos Doncel (2016), cuaderno de Historia y Geografía.

80.2 años. Si se contabilizan ambos sexos, la media es de 83 años, por detrás de países como Japón o Suiza que son más longevos”. En la figura se aprecia este envejecimiento de la población.

Como se refleja en el gráfico, se hace una comparación de las pirámides de población de 2005 y 2050. Se ve que de 0 a 20 años, ambas pirámides son similares, y es a partir de ahí donde se aprecian cambios. Mientras que la pirámide de población del 2050 es más o menos igualada a lo largo de todos los años, con su pico mayor en la franja de 70 a 74 años, la otra pirámide es más desigual teniendo mayores números de población en las edades comprendidas de 25 a 39 años. Hay que destacar que la población mayor de 60 años en la pirámide de población del 2050, duplica a la de la pirámide de población de 2005. Aquí se observa, como el envejecimiento de la población aumentará.

Cabe destacar que desde que la mujer se incorporó al trabajo, dejando de ser la cuidadora principal (culturalmente una de las funciones de la mujer era el cuidado de sus familiares y tareas domésticas), se ha recurrido a centros y profesionales para el cuidado de los familiares y personas dependientes. Otro motivo más para estudiar el auge de este certificado de profesionalidad.

Con todo lo dicho anteriormente, se ve que la población española ha aumentado considerablemente la esperanza de vida. Esto hace que la sociedad y las familias tengan que tomar medidas oportunas en el cuidado de este colectivo, favoreciendo la creación de nuevos puestos de trabajo. Es en este punto, donde este estudio toma su forma, debido a que las personas que desean obtener el certificado de profesionalidad de Atención a personas dependientes en instituciones sociales va en aumento, como consecuencia de la longevidad de la población española.( <http://jcdonceld.blogspot.com.es/2010/03/piramides-de-poblacion.html>).

### 3.2 Metodología

Se utiliza una investigación cualitativa a través de entrevistas personales e investigación cuantitativa mediante cuestionarios. Respecto a las entrevistas hay que señalar que es una forma de recogida de datos que aporta mucha información y de forma inmediata. El tipo de preguntas han sido abiertas, dando la posibilidad de expresarse a todas las personas entrevistadas, y cerradas, para resolver dudas o preguntas del investigador. En cuanto a los cuestionarios, decir que también es una forma de recogida de datos, pero con preguntas cerradas que han permitido recoger la información que interesaba.

Esta recogida de datos se ha llevado a cabo en el centro Interalia Formación (uno de los centros más demandados en La Rioja), en el cual se entrevistó y se pasaron cuestionarios al personal de dirección, a formadores, a alumnos y a exalumnos, que se detallarán más adelante.

### 3.2.1 Sujetos y características de los sujetos

En este estudio han participado 56 personas. Se ha realizado 1 entrevista grupal a 3 directivos, y otra entrevista grupal a 3 formadores. También se llevan a cabo 30 encuestas individuales, que han sido realizadas por 15 alumnos y 15 exalumnos. Además, y con el fin de completar la información obtenida con las entrevistas y las encuestas, se han realizado 20 entrevistas telefónicas a exalumnos de los cursos de 2013, 2014 y 2015.

La mayoría de los sujetos seleccionados han sido alumnos y exalumnos porque son los que mayor información ajustada a la realidad podían aportar. Los alumnos proporcionaron los motivos por los cuales demandan este certificado y los exalumnos los resultados laborales obtenidos con la realización del curso.

Respecto a las características de los sujetos, señalar que la mayoría han sido mujeres y que la franja de edad con mayor número de solicitantes es de 35 a 45 años. Hay que destacar también, que aunque los porcentajes están muy igualados, es mayoritario el porcentaje de personas desempleadas que demandan este certificado.

### 3.2.2 Materiales

Este apartado se divide en tres subapartados: entrevistas, encuestas y entrevistas realizadas telefónicamente. Las entrevistas son personales y se realizan a la dirección del centro. Con estas entrevistas, se quieren obtener datos e información sobre la demanda, el auge, los medios y las competencias que se consiguen al adquirir el certificado de profesionalidad de Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. También se realizaron entrevistas personales a los formadores, para comprobar los requisitos necesarios para impartir la formación, las dificultades que pueden encontrar como formadores, las evaluaciones que se llevan a cabo, etc. En el siguiente apartado se describe la realización de encuestas, que se reparten entre alumnos y exalumnos. Con estas encuestas se obtiene información de los alumnos, que

servirá una vez contrastada con las entrevistas, para llegar a las conclusiones del estudio. Todo esto, se complementa con entrevistas telefónicas a los alumnos que realizaron acciones formativas en los años 2013, 2014 y 2015, que han aportado datos reales sobre la incorporación al mercado laboral, tras la obtención del certificado de profesionalidad .

### *3.2.2.1 Entrevistas*

Para poder realizar las entrevistas, se acude al centro Interalia Formación en el que se realizaron las prácticas curriculares, con cuyos responsables se concertó una cita previamente. Tras explicar el objeto de estudio, Interalia Formación autorizó y facilitó los datos de las personas oportunas para la realización de las entrevistas.

Se comenzó entrevistando al personal de dirección y posteriormente a los formadores. Todas las entrevistas (**ver anexo 1 y 2**) se realizaron cara a cara, con una duración aproximada de 20 minutos, en horario de impartición de los cursos y con preguntas abiertas para poder recoger más datos. La información obtenida a través de las entrevistas, se complementó con encuestas y observación en el centro de formación y en el aula.

### *3.2.2.2 Cuestionarios*

Para poder llevar a cabo las entrevistas se concertó otra cita con los responsables de Interalia Formación para poder realizar los cuestionarios a alumnos y exalumnos. Se acudió al centro el día en que Interalia Formación entregaba los certificados de profesionalidad, aprovechando esta cita para que los usuarios rellenaran los cuestionarios para poder llevar a cabo el presente trabajo. Se pasaron 30 cuestionarios, de los cuales 15 se entregaron a alumnos que se encontraban realizando el curso y los otros 15, a exalumnos que se encontraban en el centro recogiendo su certificado de profesionalidad.

La elaboración de estos cuestionarios es propia, se diseñan los ítems teniendo en cuenta los objetivos a conseguir (**ver anexo 3**). En cuanto a los objetivos que se han tenido en cuenta, destacan: averiguar el sexo preferente que demanda este certificado de profesionalidad, la edad y la nacionalidad; comprobar si los demandantes son personas empleadas o desempleadas; y el más importante, conocer si este certificado es clave para la inserción en el mercado laboral de atención sociosanitaria.

Los cuestionarios han sido elaborados con preguntas cerradas, para evitar posibles juicios de valor, claros y concisos, y con un lenguaje sencillo. Todos estos cuestionarios se han realizado de forma individual, dedicando a cada uno de ellos 15 minutos.

### 3.2.3 Procedimiento

Para la cumplimentación de los cuestionarios, se explicó a los alumnos y exalumnos la naturaleza y los objetivos del estudio que se estaba realizando, y la disponibilidad que tenían para realizar el cuestionario.. Se les reunió en una sala del centro y se procedió a detallar con mayor profundidad la utilidad del estudio, la confidencialidad de los datos obtenidos, y el anonimato, además de agradecerles el tiempo empleado. Todos los usuarios firmaron un consentimiento informado de la presente investigación.

Cuando se realizaron las entrevistas, se reunieron a los 6 participantes en una sala, y se les explicó, al igual que los alumnos y exalumnos, la naturaleza y el objeto del estudio. Este paso resultó más fácil y fue más cómodo, ya que eran conocidos, puesto que como se ha dicho anteriormente, en esta empresa se realizaron las prácticas curriculares. A diferencia de los cuestionarios, las entrevistas se realizaron de manera grupal, reuniendo en una sala a los formadores y en otra sala a los directivos.

Una vez cumplimentados los cuestionarios y realizadas las entrevistas, se analizó toda la información obtenida.

### 3.3 Resultados obtenidos

La presentación de los resultados sigue el mismo orden que los objetivos planteados para este trabajo.

A continuación se exponen los resultados obtenidos con los tres procedimientos: cuestionarios, entrevistas personales y entrevistas telefónicas a exalumnos que cursaron el certificado de profesionalidad en los años 2013 a 2015. Se quiere comprobar que la obtención del certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales ha aumentado su demanda, así como la inserción en el mercado laboral.

Se obtiene información separada de las entrevistas, de los cuestionarios y de las memorias de cursos realizados en los años 2013, 2014 y 2015.

En los siguientes apartados, se exponen los resultados de las entrevistas realizadas al personal de dirección y a los formadores. Más tarde se analizan las encuestas a los alumnos. Y, por último, se tratan las entrevistas telefónicas realizadas a los exalumnos de los cursos realizados en los años 2013, 2014 y 2015.

#### 3.3.1 Datos de las entrevistas

Este apartado se divide en dos partes. En primer lugar, se detallan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los directivos, y en segundo lugar, se explicitan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los formadores.

##### 3.3.1.1 Resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los directivos

Como se ha comentado en el procedimiento, la entrevista fue realizada conjuntamente por tres directivos de la empresa Interalia Formación. A la vista



de los resultados obtenidos en las entrevistas, el perfil que más demanda el certificado del personal sociosanitario para la atención personas dependientes en instituciones sociales es, con un 90%, el de las mujeres; de una edad media de 40 años, mayoritariamente de nacionalidad española. La situación laboral de los demandantes de este certificado está casi igualada entre las personas en situación de desempleo y las personas activas.

Las personas desempleadas que realizan el curso, tienen un 50 % de probabilidades de que les contraten. De ese 50%, decir que el 40% de las contrataciones son temporales y el resto son contratos indefinidos.

Hay que destacar, que la demanda del certificado ha aumentado en el año 2016, ya que se han formado a 116 personas, datos considerablemente superiores a los de años anteriores.

El curso para la obtención del certificado del personal sociosanitario para la atención a personas dependientes en instituciones sociales ha suscitado un elevado interés entre los alumnos, interés que se ve reflejado en el grado de absentismo, que no llega al 5%.

Los directivos de Interalia Formación, han dado a conocer la impartición del certificado s mediante distintos medios de difusión. De las entrevistas se extrae que el 60% del alumnado tuvo conocimiento de la existencia del curso por las redes sociales; el 18%, por el Servicio Riojano de Empleo; el 15% por el boca a boca, y el resto por los servicios de orientación para el empleo de los sindicatos y por atención al alumnado in situ.

El auge de este certificado va en aumento como consecuencia de la obligatoriedad exigida para poder trabajar en el ámbito de la dependencia. Cada vez son más las personas que demandan trabajar en el cuidado de personas dependientes en instituciones sociales, y para ello es obligatorio el certificado de Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, elevándose así el número de solicitantes.

Para acceder a la formación de los módulos formativos de profesionalidad, los alumnos deben cumplir alguno de los requisitos que se estipulan en el artículo 20 del Real Decreto 189/2013, de 15 de Marzo (**ver anexo 1**).

La dirección mostró la homologación que acredita al centro la impartición del certificado, y además, se pudo corroborar la existencia de cuatro centros más en La Rioja que poseen esta acreditación para la impartición de este certificado.

### *3.3.1.2 Resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los formadores*

Además de las entrevistas a la dirección, se realizó también una entrevista a cuatro formadores. Con esta entrevista, se quiso obtener información de los requisitos necesarios, que como formadores deben poseer para impartir el certificado del personal sociosanitario para la atención a personas dependientes en instituciones sociales. Los formadores que quieran impartir este certificado, deben contar con titulación superior (graduado, licenciado, técnico superior, etc.), acreditar más de un año de experiencia profesional, y más de 600 horas de docencia justificada o poseer el curso de capacitación pedagógica o de titulación relacionada con el ejercicio de la docencia.

Respecto a las dificultades que presentaron los entrevistadores, y con las que se encuentran a la hora de impartir las clases, destacan el desconocimiento de los temas a tratar, del vocabulario específico y la falta de motivación de aquellas personas que llevan tiempo sin estudiar.

La evaluación durante el proceso de aprendizaje se realiza mediante una combinación de distintos métodos e instrumentos, pudiendo incluir, entre otros, la valoración de trabajos, actividades y pruebas realizadas durante dicho proceso formativo. Al término de cada módulo formativo se aplica una prueba de evaluación final, de carácter teórico-práctico, que está referida al conjunto de las capacidades, criterios de evaluación y contenidos asociados a dicho módulo. Cuando el módulo se estructura en unidades formativas, la citada prueba se configura de manera que permita identificar la puntuación obtenida en cada una de ellas. Los resultados obtenidos en la evaluación se expresa mediante puntuaciones con un rango de 0-10. En cada módulo formativo se dispone de los siguientes resultados por alumno:

a) Los relativos al proceso de aprendizaje: puntuaciones obtenidas en las distintas actividades e instrumentos de evaluación aplicados, y la puntuación media resultante de las mismas.

b) Los relativos a la evaluación final: puntuación obtenida en la prueba de evaluación final del módulo reflejando, en su caso, las puntuaciones correspondientes a las unidades formativas que lo compongan.

Para superar un módulo formativo es necesario obtener una puntuación mínima de 5 en la prueba de evaluación final del mismo, y en su caso, en todas y cada una de las unidades formativas que la configuren. En caso de no superar la puntuación de 5 se considerará «no apto». Si se ha superado un módulo, se calcula la puntuación final obtenida en el mismo, teniendo en cuenta que esta puntuación final del módulo es la resultante de sumar la puntuación media obtenida en la evaluación durante el proceso de aprendizaje, y la puntuación obtenida en la prueba de evaluación final del módulo, ponderándolas previamente con un peso de 30 por ciento y 70 por ciento, respectivamente. A los alumnos que no superen la prueba de evaluación final del módulo en la fecha establecida para la primera convocatoria o no la hayan realizado por causa justificada, se les ofrece una segunda convocatoria, antes de concluir la acción formativa, en la que se les aplica otra prueba final paralela a la anterior. Para poder presentarse a la prueba de evaluación final de un módulo los alumnos deben justificar una asistencia de al menos el 75 por ciento de la horas totales del mismo, cuando lo realizan en la modalidad presencial, y haber realizado todas las actividades de aprendizaje establecidas para dicho módulo cuando lo realiza en la modalidad de tele formación. En cualquier caso, los métodos e instrumentos de evaluación han de adecuarse al tipo de conocimientos, destrezas y habilidades recogidos en las capacidades y criterios de evaluación, y garantizar una evaluación objetiva, fiable y válida.

### 3.3.2 Datos de las encuestas

Este apartado se divide en cuatro partes. En primer lugar, se dan a conocer los datos obtenidos sobre la identificación, concretamente el sexo, la edad, la situación laboral y la nacionalidad de los alumnos; el segundo apartado hace referencia a los datos sobre la captación del alumnado; el siguiente hace alusión a la modalidad de impartición, y el último, en el que se valora la acción formativa.

#### 3.3.2.1 Datos sobre la identificación

En este epígrafe se muestran los datos obtenidos sobre el sexo, la edad, la situación laboral y la nacionalidad de los alumnos que demandan el certificado.

A continuación, en la tabla 1, se plasma el perfil profesional obtenido.

Tabla 1. Perfil de los alumnos

| SEXO    |         | EDAD  |       |     | SITUACION LABORAL |         | NACIONALIDAD |                 |      |
|---------|---------|-------|-------|-----|-------------------|---------|--------------|-----------------|------|
| HOMBRES | MUJERES | 18-35 | 35-45 | +45 | DESEMPLEADOS      | ACTIVOS | ESPAÑOLES    | EUROPA DEL ESTE | SUDA |
| 10%     | 90%     | 30 %  | 50%   | 20% | 60%               | 40%     | 80%          | 5%              | 15%  |
|         |         |       |       |     |                   |         |              |                 |      |

FUENTE: Elaboración propia

A la vista de los resultados, las personas demandantes de este certificado son en su mayoría mujeres, un 90% frente a un 10% de hombres. Este elevado porcentaje está asociado con el rol que la mujer siempre ha tenido de cuidadora familiar. Cabe destacar que, aunque el porcentaje de hombres tan solo es de un 10%, tiene especial relevancia, puesto que años atrás era impensable que los hombres realizasen este tipo de trabajo.

En cuanto a la franja de edad de los solicitantes, oscila entre los 18 y los 55, encontrando el mayor porcentaje entre los 35- 45, con un 50%; el segundo

porcentaje más elevado, con un 30%, de los 18 a los 35 años, y en último lugar, con un 20%, de más de 45 años. A la vista de los resultados, se deduce que este tipo de trabajo lo demandan personas más jóvenes, ya que requiere de unas condiciones físicas que en avanzada edad se ven reducidas.

La situación laboral de la mayor parte de los interesados en este certificado, un 60%, es de desempleada, frente a un 40% en situación activa. Estos porcentajes reflejan que aunque la diferencia no es muy grande, la mayoría de las personas que acuden al centro para la obtención de este certificado profesional sociosanitario lo hacen por la necesidad de encontrar un trabajo.

Por último, respecto a la nacionalidad, se observa que la predominante es la española, con un 80%, seguida por la sudamericana (chilenos, peruanos, venezolanos y ecuatorianos) con un 15%, y en último lugar, ciudadanos de Europa del este con un 5%.

### 3.3.2.2 Datos de captación del alumnado

Tabla 2. Captación del alumnado


| Redes sociales | Sepe | Boca a boca | Atención directa | Asociaciones de sindicatos |
|----------------|------|-------------|------------------|----------------------------|
| 60%            | 18%  | 15%         | 5%               | 2%                         |

Fuente: Elaboración propia

La procedencia de la captación del alumnado, se presenta en la tabla 2. donde se refleja que la mayor parte de los alumnos del centro acuden a través de la información obtenida de redes sociales, página web y cartelería. El 18%, de la lista de demandantes de empleo facilitada por el SEPE, el 15% del boca a boca, el 5% de atención directa en el centro de formación (bien presencial o bien por vía telefónica) y el 2% a través de sindicatos. Hay que destacar que aunque la mayor parte de la captación del alumnado procede de las redes sociales, la gente es reacia a la utilización de las redes para la impartición de los cursos.

### 3.3.2.3 Datos de la modalidad de impartición

Tabla 3. Modalidad de impartición



| Presencial | Online |
|------------|--------|
| 90%        | 10%    |

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la modalidad de participación, tal y como se observa en la tabla 3, la más demandada es la presencial, con un 90%, frente a la online, con un 10%. Se cree que el elevado porcentaje obtenido por la modalidad presencial de impartición del curso, puede estar relacionada con la existencia de un mayor número de personas desempleadas, como se ha constatado anteriormente, frente a personas empleadas. Esto se puede deber a que las personas desempleadas requieren de más tiempo para acudir de forma presencial a la realización del curso frente a aquellas personas que trabajan y no tienen esta disponibilidad horaria. Por otro lado, también puede influir la edad media de los participantes (40 años), ya que estas personas pueden no están muy familiarizados o puede resultarles complicado realizar este curso de forma online. Sin embargo, hay que destacar que en la sociedad actual cada vez está más normalizado el uso de las tecnologías y así mismo, respecto a la impartición de cursos online; la población va quitando el miedo a esta modalidad de impartición. Con el tiempo, estos porcentajes se irán igualando, como consecuencia de las facilidades de organización, la libertad de horarios, etc., que proporciona la modalidad online.

### 3.3.2.4 Datos sobre la valoración de las acciones formativas

Tabla 4. Valoración media de las acciones formativas

| Organización del curso | Contenido del curso | Duración y Horarios | Formadores y Tutores | Documentación y Materiales |
|------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|----------------------------|
| 3                      | 2.75                | 3                   | 3.5                  | 3                          |

Fuente: Elaboración propia

La tabla 4 se elabora a partir de los datos obtenidos en el cuestionario, con una escala de puntuación del 1 al 4 (1: completamente en desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: de acuerdo y 4: completamente de acuerdo).

A la vista de los resultados, decir que la organización del curso señala que ha estado bien organizado y que el número de alumnos ha sido el adecuado para permitir el buen funcionamiento y desarrollo del curso.

En cuanto al contenido del curso, los alumnos están de acuerdo con él, salvo con la combinación que se ha llevado a cabo para impartir la teoría y la aplicación práctica.

Respecto a la duración y horarios, todos los alumnos están de acuerdo en que la duración del curso ha sido la suficiente para la adquisición de los conocimientos y los horarios adecuados para poder asistir a las clases.

La valoración que han proporcionado de los formadores y tutores, ha sido muy positiva puesto que les han puntuado con un 3.5 sobre 4.

Se concluye con la valoración de la documentación aportada y los materiales ofrecidos, los cuales según el alumnado han sido comprensibles y adecuados para el correcto funcionamiento del curso, y además han contado con un temario actualizado.

### 3.3.3 Datos obtenidos de la entrevista telefónica con cada exalumno desde 2013 a 2015

Por último, se recogen los datos obtenidos de las entrevistas telefónicas realizadas a los alumnos que cursaron el certificado entre 2013 y 2015, que se elaboraron e implementaron durante el período de desarrollo de las prácticas de grado en el centro Interalia Formación. Estas entrevistas reflejan el grado de incorporación al mercado laboral a raíz de la obtención del certificado del personal sociosanitario para personas dependientes en instituciones sociales. Los resultados son positivos, puesto que el 90% del alumnado se ha incorporado en la empresa en la cual realizó las prácticas. Del 10% restante, el 6% consiguió obtener trabajo por sí mismo, gracias a la obtención del certificado, y el 4% no ha conseguido todavía la incorporación al mercado laboral.

#### 3.3.3.1 *Demanda histórica*

El número de personas demandantes de esta formación ha aumentado exponencialmente en los últimos cuatro años. Se sigue observando un progresivo aumento de personas interesadas en este certificado. En el centro de formación, en el ejercicio 2016, se han atendido a 116 personas para darles la información necesaria en el proceso de admisión de alumnos al certificado. Se considera que dicho aumento puede deberse en parte, a que en la actualidad pueda realizarse de carácter privado, puesto que anteriormente solo se podía realizar con fondo públicos.



## 4. CONCLUSIONES

En los últimos años, la formación continua se ha desarrollado notablemente en España por distintos motivos: la normativa que facilita la formación continua, la necesidad por parte de las empresas de cualificar a sus trabajadores para su mejor desempeño de su actividad laboral, la implicación de sindicatos y entidades en el fomento de la formación, y la concienciación de los trabajadores en la importancia de la formación continua, además de la crisis económica atravesada por el país, que ha puesto en evidencia la necesidad de formarse para acceder al mercado laboral o mantenerse en el puesto de trabajo.

La constante y rápida evolución socioeconómica obliga, tanto a empresario como a trabajadores, a adaptarse a los cambios tecnológicos y a los procesos productivos, siendo necesaria la formación continua como un mecanismo para garantizar la continuidad en el puesto de trabajo. Se sigue observando que a mayor nivel de estudios y formación, mayor facilidad para incluirse y permanecer en el mercado laboral. A la vista de los resultados obtenidos en este estudio se constata que la obtención del certificado de profesionalidad de Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales, mejora notablemente la inclusión del solicitante en el mercado laboral. Además de ser imprescindible su obtención, para las personas que están trabajando en la actualidad y quieren mantener su trabajo.

Uno de los objetivos planteados al inicio del estudio fue investigar si la formación continua en este sector tiene influencia positiva en la inserción laboral o mejora de empleo de las personas que lo solicitan, a la vista de los resultados podemos afirmar que la formación en este sector aumenta las posibilidades de encontrar o mejorar su situación laboral. El nivel de inserción laboral es del 50 %, un 40% son contrataciones temporales y un 10% indefinido.

De las entrevistas realizadas a los formadores de este certificado, contratados por la empresa “Interalia formación”, se deduce que hay un alto índice de obtención del certificado, puesto que la gran mayoría de los solicitantes obtienen un “apto” en sus calificaciones. Muchos de ellos son contratados en el periodo de prácticas y tenidos en cuenta para posteriores contrataciones, incrementándose

así la inserción laboral de los alumnos. Datos que concuerdan con los obtenidos en el estudio de la Fundación Caser y la Fundación Tomillo en 2015, que verifican que, en torno al 73 % de los alumnos que finalizan la formación del certificado se encuentran trabajando. Además, el estudio también refleja que el 94% de los alumnos finalizan la formación como apto. Y al hablar de satisfacción, certifican que el grado de satisfacción de los alumno ronda el 93%, como puede verse en la siguiente dirección de este trabajo mencionado: ([http://www.fundacioncaser.org/sites/default/files/adjuntos/memoria-formacion-sociosanitaria-web\\_0.pdf](http://www.fundacioncaser.org/sites/default/files/adjuntos/memoria-formacion-sociosanitaria-web_0.pdf)).

Cabe resaltar que la demanda de este certificado sigue siendo mayoritariamente de mujeres, como consecuencia del rol que ha venido teniendo la mujer a lo largo de estos últimos años, en el cual la mujer asumía el papel de cuidadora familiar, haciéndose cargo de todas las tareas domésticas y de cuidado personal. Este rol ha ido perdiendo fuerza, con la incorporación de la mujer al trabajo, que ha hecho que muchas familias no puedan atender a sus familiares y acudan a centros sociales. Aunque la mayoría de demandantes son mujeres, se ha podido ver que la incorporación de los hombres a este sector va en aumento. También es importante resaltar que a medida que llevaba a cabo la investigación se pudo comprobar como en ciertos centros o residencias el papel del hombre estaba limitado, habiendos centros que prefieren contratar a mujeres para llevar a cabo este trabajo, cerrándoles la puerta a aquellos hombres que desean trabajar en este puesto. Por ello, es muy importante que todos los centros admitan a cualquier persona independientemente del género para conseguir una igualdad entre ambos sexos.

La gran parte de los alumnos que han cursado este certificado coinciden en que los conocimientos adquiridos han mejorado los que ya tenían. Han explicado que aunque llevaran muchos años trabajando en el cuidado de personas mayores, gracias a los conocimientos y habilidades adquiridas en este curso, han podido mejorar las técnicas que ellos venían utilizando anteriormente. También coinciden en que son pequeños detalles pero que a la larga son notorios.

Además, gracias a este estudio se ha comprobado que la modalidad de impartición más demandada es la presencial. Sin embargo hablando con alumnos

que han accedido a este certificado por la modalidad online, se pudo comprobar que aunque sean minoritarios, les ha otorgado ventajas como la conciliación de vida laboral y familiar, la libre elección de las horas de estudio, un menor coste económico, etc...Por estos motivos, se cree que esta modalidad ira en aumento en los próximos años, teniendo en cuenta que la población cada vez está más familiarizada con las nuevas tecnologías.

Para concluir, señalar que el numero de personas que opten por cursar el certificado de profesionalidad de Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales aumentará considerablemente en los próximos años, debido al crecimiento de la esperanza de vida de la población española y al hecho de que para trabajar en instituciones sociales, es necesario tener dicho certificado de profesionalidad.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Alonso, M. A. (2000). Tipos de formación profesional: Percepción de la utilidad . *Revista Europea de Formacion Profesional*,19, 1-10. Recuperado de: [http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/120/19-es.html](http://www2.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/120/19-es.html)

*BOE( 1978):Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado, número 311, 29 de diciembre de 1978. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/>

*BOE(1995):Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, número 75, de 29 de marzo de 1995. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/index.php?t=c>.

*BOE(2006):Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*. Boletín Oficial del Estado, número 299, 15 de diciembre de 2006. Recuperado de: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-21990](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-21990).

*BOE(2007):Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal*. Boletín Oficial del Estado , número 182, 31 de julio de 2007. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/07/31/pdfs/BOE-S-2007-182.pdf>.

*BOE(2007):Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo*. Boletín Oficial del Estado, número 87, 11 de abril de 2007, páginas 15582 a 15598. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/11/pdfs/BOE-S-2007-87.pdf>.

*BOE(2015):Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral*. Boletín Oficial del

Estado, número 217, 10 de septiembre de 2015. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/10/index.php?t=c>.

Gary, S. (1984). *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial

Chacón S., Holgado F. P., López J. M. y Sanduvete S. (2006). *Evaluación de la formación continua: fundamentos teóricos y herramientas metodológicas*. Sevilla: Secretariado de publicaciones de la Universidad de Sevilla

Falgueras, I. (2008). *La teoría del Capital Humano: orígenes y evolución*. Málaga: Universidad de Málaga. Recuperado de: <http://www.economiaandaluza.es/sites/default/files/cap544.pdf>

Fundación Alzheimer España (2016). *El envejecimiento de la población, una oportunidad laboral en el ámbito sociosanitario*. Recuperado de: <http://www.alzfae.org/component/k2/170-actualidad/el-envejecimiento-de-la-poblacion-una-oportunidad-laboral-en-el-ambito-sociosanitario>

García Mestanza, J. y Andrés, M.P. (2008). *Integración de la Gestión de la Calidad y de la Formación Empresarial*. Málaga: Universidad de Málaga. Recuperado de: [https://ocw.uma.es/ciencias-sociales-y-juridicas/integracion-de-la-gestion-de-calidad-y-de-la-formacion-empresarial/materiales-de-la-asignatura/TEMA\\_4.pdf](https://ocw.uma.es/ciencias-sociales-y-juridicas/integracion-de-la-gestion-de-calidad-y-de-la-formacion-empresarial/materiales-de-la-asignatura/TEMA_4.pdf)

García, M.R. (2006). *Formación y empresa: análisis de la situación de los beneficiarios de la formación continua*. Madrid: UNED.

Instituto Aragonés de Empleo (2006). *Guía de elaboración de planes formativos para empresas*. Zaragoza: Gobierno de Aragón.

Massa, C. (2015). *Metodología para la elaboración de un plan de formación para el profesorado de los grupos de alto rendimiento académico en la Universitat Politècnica de Valencia*. Valencia: Universidad de Valencia.

Salinero-Fernández, C. (1999). El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense de Educación*, 10(1), 181-242.

Sole, F. Y Mirabet, M. (1994). *Cómo confeccionar un plan de formación en una empresa*. Barcelona: Hogar del libro.

Sole, F. Y Mirabet, M. (1997). *Guía para la formación de la empresa*. S.L. Madrid: Civitas Ediciones.

## 6. ANEXOS

### CUESTONARIO 1

#### ❖ CUESTIONARIO PARA LA ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE DIRECCION DE FORMADORES EN INTERALIA FORMACION

1. ¿CUAL ES EL PERFIL DE LAS PERSONAS QUE OBTAN EL CERTIFICADO DEL PERSONAL SOCIO SANITARIO PARA PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES? (SEXO, EDAD, NIVEL DE ESTUDIOS, SITUACIÓN ECONÓMICA, SITUACIÓN LABORAL, NACIONALIDAD)

El perfil de los alumnos que optan a la obtención de este Certificado de Profesionalidad es el siguiente:

- a. 90% mujeres.
- b. Edad media 40 años.
- c. Situación laboral: 60% en situación de desempleo y 40% activos.
- d. Nacionalidad: 80% española, 15% Sudamericana y 5% Europa del este.

2. ¿CUAL ES EL POCENTAJE DE COLOCACIÓN DESPUÉS DE REALIZAR EL CERTIFICADO DEL PERSONAL SOCIO SANITARIO PARA PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES?

El nivel de inserción laboral es del 50%. Del que se desglosa en un 40% en Contrataciones temporales, un 10% indefinidos.

3. ¿CUAL ES EL NUMERO DE PERSONAS QUE LO DEMANDAN?

El número de personas demandantes de esta formación ha aumentado exponencialmente al ser una acción formativa que puede realizarse de carácter

privado. Anteriormente solo se podía realizar con fondos públicos. En este ejercicio 2016 hemos atendido a 116 personas insitu para darles la información necesaria en el proceso de admisión de alumnos al certificado.

4. ¿CUALES EL GRADO DE ASISTENCIA A LAS CLASES DEL CURSO?

El grado de absentismo se calcula en el 3% de los grupos formados.

5. EL CURSO DE ESTE CERTIFICADO PUEDE DARSE DE FORMA PRESENCIAL U ONLINE: ¿CUAL DE LOS DOS TIENE MÁS DEMANDA?

La demanda de la modalidad a impartir es de un 90% en presencial y un 10% en online.

6. ¿A TRAVÉS DE QUE MEDIOS CONSEGUÍS INTERALIA FORMACION LOS ALUMNOS PARA EL CURSO DE FORMACION DEL CERTIFICADO DEL PERSONAL SOCIO SANITARIO PARA PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES

La matriculación de alumnos viene dirigida por los medios de comunicación empleados:

- a. 60% redes sociales. Facebook, web, linkedin, cartelería.
- b. 2% de asociaciones y sindicatos.
- c. 18% de lista demandante Empleo facilitada por el INEM
- d. 15% boca a boca.
- e. 5% atención al alumno.

7. ¿EL CURSO PARA EL CERTIFICADO DEL PERSONAL SOCIO SANITARIO PARA PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES LO VEIS EN AUGE? ¿PENSAIS SI IRA DECAYENDO AL CABO DE LOS AÑOS?



Nuestro centro comenzó impartiendo este certificado en 2009 y desde entonces se han realizado una media de 2 acciones completas al año. En este ejercicio 2016 en septiembre lanzaremos nuestra 4ª convocatoria anual, por lo tanto no vemos el decaimiento del mismo, sino todo lo contrario. Es un Certificado de carácter obligatorio para poder trabajar en Dependencia, como consecuencia es un sector que siempre tendrá demandantes de usuarios y de empleados.

8. ¿QUE REQUISITOS HABEIS TENIDO QUE CUMPLIR COMO CENTRO DE FORMACIÓN PARA IMPARTIR ESTE CERTIFICADO DEL PERSONAL SOCIO SANITARIO PARA PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES?

Los estipulados por el artículo 20 RD Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo:

2. Para acceder a la formación de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de los niveles de cualificación profesional 2 y 3 los alumnos deberán cumplir alguno de los requisitos siguientes:

- a) Estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria para el nivel 2 o título de Bachiller para nivel 3.
- b) Estar en posesión de un certificado de profesionalidad del mismo nivel del módulo o módulos formativos y/o del certificado de profesionalidad al que desea acceder.
- c) Estar en posesión de un certificado de profesionalidad de nivel 1 de la misma familia y área profesional para el nivel 2 o de un certificado de profesionalidad de nivel 2 de la misma familia y área profesional para el nivel 3.
- d) Cumplir el requisito académico de acceso a los ciclos formativos de grado medio para el nivel 2 o de grado superior para el nivel 3, o bien haber superado las correspondientes pruebas de acceso reguladas por las administraciones educativas.

- e) Tener superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años y/o de 45 años.
- f) Tener las competencias clave necesarias, de acuerdo con lo recogido en el anexo IV de este real decreto, para cursar con aprovechamiento la formación correspondiente al certificado de profesionalidad.

Para el acceso a los certificados de profesionalidad se realizarán pruebas de competencia matemática y de comunicación en lengua castellana y, si la hubiere, en lengua cooficial, en el nivel que corresponda. Además para aquellos que incluyan un módulo de lengua extranjera se requerirá pruebas de competencia en comunicación en lengua extranjera en el correspondiente nivel. Estas pruebas se realizarán en relación con las competencias definidas en el anexo IV de este real decreto.

9. **¿SE SABE DE LA EXISTENCIA DE OTROS CENTROS HOMOLOGADOS PARA IMPARTIR EL CERTIFICADO DEL PERSONAL SOCIO SANITARIO PARA PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES?**

Si, tanto a nivel regional como estatal. En la actualidad hay 4 centros en La Rioja que poseen la acreditación para la impartición de este Certificado.

## **CUESTIONARIO 2**

❖ **CUESTIONARIO PARA LA ENTREVISTA A FORMADORES QUE IMPARTEN EL CURSO PARA LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO**

1. **¿QUE REQUISITOS TIENE QUE POSEER PARA DAR ESTE CERTIFICADO/TITULO?**

La titulación mínima requerida:

- Licenciado, ingeniero, arquitecto o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes.
- Diplomado, ingeniero técnico o arquitecto técnico o el título de grado correspondiente u otros títulos equivalentes
- Técnico Superior de la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Certificado de profesionalidad de nivel 3 del área de Atención social de la familia profesional de Servicios socioculturales y a la Comunidad.

Más 1 año de experiencia profesional y más 600 horas de docente justificadas o el curso de capacitación pedagógica o titulación relacionada con la docencia durante 3 años.

## 2. ¿CUALES SON LAS PRICIPALES DIFICULTADES CON LAS QUE SE ENCUENTRAN LOS PROFESORES PARA OBTENER EL CERTIFICADO DEL PERSONAL SOCIO SANITARIO PARA PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES?

Personas que nunca han trabajado en este sector, el desconocimiento de los temas a tratar o vocabulario propio (que no es un problema en las personas que trabajan en este sector).

Personas que llevan tiempo sin estudiar pero con gran motivación, al contrario que las personas jóvenes que tienen desmotivación.

Bajamos el nivel académico porque el grupo de alumnado no sigue.

Las faltas de asistencia son muy tenidas en cuenta, hay que justificar las faltas. Si el número de faltas es superior a las permitidas, no se dará el certificado.

## 3 ¿QUE MEDIDAS UTILIZAIIS PARA EVALUAR A LOS ALUMNOS DEL CURSO PARA LA OBTENCIÓN EL CERTIFICADO DEL PERSONAL

## SOCIOSANITARIO PARA PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES?

La evaluación durante el proceso de aprendizaje se realizará mediante una combinación de distintos métodos e instrumentos, pudiendo incluir, entre otros, la valoración de trabajos, actividades y pruebas realizadas durante dicho proceso formativo.

Al término de cada módulo formativo se aplicará una prueba de evaluación final, de carácter teórico-práctico, que estará referida al conjunto de las capacidades, criterios de evaluación y contenidos asociados a dicho módulo.

Cuando el módulo se estructure en unidades formativas, la citada prueba se configurará de manera que permita identificar la puntuación obtenida en cada una de ellas. . Los resultados obtenidos en la evaluación se expresarán mediante puntuaciones con un rango de 0-10.

En cada módulo formativo se dispondrá de los siguientes resultados por alumno:

- a) Relativos al proceso de aprendizaje: Puntuaciones obtenidas en las distintas actividades e instrumentos de evaluación aplicados, y puntuación media resultante de las mismas.
- b) Relativos a la evaluación final: Puntuación obtenida en la prueba de evaluación final del módulo reflejando, en su caso, las puntuaciones correspondientes a las unidades formativas que lo compongan.

Para superar un módulo formativo será necesario obtener una puntuación mínima de 5 en la prueba de evaluación final del mismo y, en su caso, en todas y cada una de las unidades formativas que la configuren. En caso de no superarlo se considerará «no apto».

Si se ha superado un módulo, se calculará la puntuación final obtenida en el mismo, teniendo en cuenta que esta puntuación final del módulo será la resultante de sumar la puntuación media obtenida en la evaluación durante el proceso de aprendizaje, y la puntuación obtenida en la prueba de evaluación final del

módulo, ponderándolas previamente con un peso de 30 por ciento y 70 por ciento, respectivamente.

A los alumnos que no hayan superado la prueba de evaluación final del módulo en la fecha establecida para la primera convocatoria o no la hayan realizado por causa justificada, se les ofrecerá una segunda convocatoria, antes de concluir la acción formativa, en la que se les aplicará otra prueba final paralela a la anterior.

Para poder presentarse a la prueba de evaluación final de un módulo los alumnos deberán justificar una asistencia de al menos el 75 por ciento de la horas totales del mismo, cuando lo realicen en la modalidad presencial, y haber realizado todas las actividades de aprendizaje establecidas para dicho módulo cuando lo realicen en la modalidad de teleformación.

En cualquier caso, los métodos e instrumentos de evaluación han de adecuarse al tipo de conocimientos, destrezas y habilidades recogidos en las capacidades y criterios de evaluación, y garantizar una evaluación objetiva, fiable y válida.

### **CUESTIONARIO 3**

#### **❖ CUESTIONARIO PARA LAS ENCUESTAS**

#### **CUESTIONARIOS**

---

*MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION*

#### **I. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA**

Certificado formativo.....

Fecha                      de                      inicio                      de                      la  
acción:.....

.....

Fecha de finalización de la acción:.....

Entidad que imparte la formación: .....

Comunidad Autónoma: .....

Provincia.....

Especialidad.....

## II. DATOS DE CLASIFICACION DEL ALUMNO (SEÑALA CON UNA X LAS CASILLAS CORRESPONDIENTES)

### 1. Edad.....2. Sexo

1. Mujer

☐

2. Varón

☐

### 2. Situación Laboral

1. Desempleado/a

☐

2. Trabajador/a por cuenta propia

☐

(Empresario, autónomo, cooperativista...)

3. Trabajador/a por cuenta ajena

(Público/ privado)

☐

### **III. DATOS DE CAPTACIÓN DEL ALUMNO (SEÑALA CON UNA X LAS CASILLAS CORRESPONDIENTES)**

#### **3. ¿Cómo conoció la existencia de este curso?**

Indicar el medio principal.

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| 1. Servicio Público Empleo                                 | <input type="checkbox"/> |
| 2. Redes Sociales  | <input type="checkbox"/> |
| 3. Boca a boca   | <input type="checkbox"/> |
| 4. Organización empresarial o sindical                     | <input type="checkbox"/> |
| 6. Atención directa desde la empresa impartidora del curso | <input type="checkbox"/> |

### **IV. DATOS SOBRE LA MODALIDAD DE IMPARTICIÓN DEL CURSO (SEÑALA CON UNA X LAS CASILLAS CORRESPONDIENTES)**

#### **4. A través de qué modalidad ha obtenido este certificado de profesionalidad**

- |               |                          |
|---------------|--------------------------|
| 1. Presencial | <input type="checkbox"/> |
| 2. On-line    | <input type="checkbox"/> |

### **V. VALORACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS**

(Valore los siguientes aspectos del curso utilizando una escala de puntuación del 1 al 4.)

(1 Completamente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo, 4 Completamente de acuerdo)

## 1. Organización del curso

1.1 El Curso ha estado bien organizado (información, cumplimiento de fechas y horarios, entrega material).

1      2      3      4

1.2 El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso.

1      2      3      4

## 2. Contenidos del curso

2.1 Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas.

1      2      3      4

2.2 Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica.

1      2      3      4

## 3. Duración y horario

3.1 La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo

1      2      3      4

3.2 El horario ha favorecido la asistencia al curso.

1      2      3      4

## 4. Formadores /Tutores

Formadores

1      2      3      4

Tutores

1      2      3      4



## 5. Materiales

5.1 La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados.

1    2       3       4

5.2 Los medios didácticos están actualizados

1    2       3       4